

NOTE

Date : 30 décembre 2020

Objet : Procédure de recrutement applicable à la Communauté de communes Val Vanoise

Rendre la fonction publique "à la fois plus ouverte et plus efficace", tel est l'objectif poursuivi par le gouvernement avec la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui élargit les facultés de recruter des agents sous contrat. Le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires demeure dans le statut général, mais le champ des dérogations est sensiblement élargi.

Toutefois, cette ouverture accrue s'est accompagnée de la mise en place d'une procédure de recrutement très encadrée visant à garantir aux agents contractuels le respect des principes généraux suivants :

- l'égal accès aux emplois publics ;
- la non-discrimination ;
- la transparence de la procédure.

Tel est l'objet du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, qui fixe les modalités de la procédure de recrutement qui leur sont applicables.

Ces dispositions s'appliquent à la Communauté de communes Val Vanoise.

— Conditions générales de recrutement

La Communauté de communes Val Vanoise dispose d'un tableau des effectifs régulièrement mis à jour et annexé au budget et au compte administratif. Il fait état des postes et donc des emplois créés dans la structure. Il est classé par catégories hiérarchiques d'emploi (A, B et C), par cadres d'emploi et par grades et fait état de leur nombre vacant ou occupé.

De fait, aucun recrutement ne peut intervenir sur un poste qui ne serait pas vacant ou en voie de le devenir.

Lorsqu'un besoin se fait jour, notamment pour toute création de poste, le Conseil communautaire adopte par ailleurs une délibération modifiant ce tableau des effectifs en cours d'année. Cette délibération précise si le poste créé peut être pourvu par un agent non titulaire et mentionne de façon explicite :

- Le grade
- Le motif de recrutement
- La nature des fonctions exercées

- Le niveau de rémunération (référence indiciaire)

L'ensemble de ces documents sont soumis au service de contrôle de légalité de la Préfecture qui vérifie tout particulièrement le respect des dispositions légales dans les domaines suivants :

- Seuils démographiques (certains emplois de catégorie A, emplois fonctionnels, recrutements directs...)
- Recours aux contractuels (et renouvellements)
- Quotas de recrutement adoptés par la collectivité
- Principe de parité avec les agents de l'Etat (notamment en matière de rémunération)

— La procédure de recrutement des agents contractuels applicable à Val Vanoise

Les modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels, telles que prévues par la loi et appliquées par Val Vanoise, sont publiques.

Elles ont pour objet, pour tous ces recrutements, d'assurer l'égalité de traitement des candidats à un même emploi.

Une fois le poste créé, devenu vacant ou en voie de le devenir, la procédure de recrutement se déroule de la façon suivante :

1. Première étape : avis de vacance ou de création d'emploi

Le service des ressources humaines assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir par contrat pour une durée égale ou supérieure à un an.

Cette publication prend la forme d'une offre d'emploi effectuée sur deux plateformes :

- le site « emploi territorial » (www.emploi-territorial.fr) ;
- l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dénommé « Place de l'emploi public » (<https://place-emploi-public.gouv.fr/>).

Lorsque les spécificités de l'emploi à pourvoir le rendent nécessaire, ou pour augmenter le nombre et la qualité des candidatures potentielles, l'offre d'emploi peut être publiée dans certains journaux ou magazines spécialisés (la Gazette des Communes, le Moniteur...).

L'offre d'emploi est également diffusée sur le site internet de Val Vanoise, et, autant que possible, relayée par les communes membres du territoire sur leur propres canaux de communication.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent est accompagné d'une fiche de poste succincte qui précise :

- les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées au poste ;
- la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite des candidatures ;
- le ou les fondements juridiques permettant d'ouvrir l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

Sauf urgence, le délai entre la publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi à pourvoir et la fin du dépôt des candidatures est d'un mois minimum.

2. Deuxième étape : examen des candidatures

Les candidatures peuvent être adressées à la Communauté de communes dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

→ **Les critères de sélection**

Après avoir accusé réception de chaque candidature, une présélection des candidats est opérée au regard :

- des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi et son occupation (recevabilité de la candidature) ;
- des critères de sélection réglementaires : les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelle, le potentiel du candidat ainsi que sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

Toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché (par exemple, inadéquation entre la formation et l'expérience du candidat à l'emploi concerné), peut être écartée à ce stade de la procédure.

→ **Le ou les entretiens de recrutement**

Au terme de cette présélection, la Communauté de communes convoque tous les candidats qui ont satisfait à ces vérifications à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Ils sont conduits par un jury composé d'une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale du lieu d'affectation, voire, selon le niveau de responsabilité de l'emploi à pourvoir, d'un ou plusieurs élus. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de l'emploi à pourvoir ainsi qu'aux responsabilités qu'il implique.

Ainsi, par exemple, les entretiens peuvent s'accompagner de tests spécifiques destinés à apprécier la capacité des candidats à exercer les missions de l'emploi à pourvoir (conduite d'engins, tests bureautiques, mises en situation...).

Une information relative aux obligations déontologiques des agents publics, et à l'infraction relative à la prise illégale d'intérêts est donnée aux candidats présélectionnés.

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un procès-verbal précisant notamment les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné, au regard des critères de sélection évoqués précédemment, est établi par le président du jury.

3. La fin de la procédure

Le procès-verbal retraçant l'ensemble des appréciations portées sur chaque candidat est transmis au Président de la Communauté de communes, qui décide des suites à donner.

Les candidats non retenus sont informés, par courriel, de la décision de rejet de leur candidature.